

**KINERJA GURU DITINJAU DARI IKLIM KERJA DAN
KECERDASAN EMOSIONAL GURU SD NEGERI KECAMATAN
PANTI KABUPATEN PASAMAN**

TESIS



Oleh :

RATNAWATI
NIM : 10656

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd

Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRACT

Ratnawati 2010, *“Teacher’s Performance Viewed from Work Climate and Emotional Intelligence of the Public Elementary School Teachers at Panti Subdistrict, Pasaman Regency”* Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

On the basis of the researcher’s preliminary field observation, the performance of Public Elementary School teachers at Panti Subdistrict, Pasaman Regency was relatively low. This condition would negatively influence the achievement of the objective of the institution. The Researcher presumed that there were several factors which could have been responsible to this phenomenon, two of which were work climate, teachers’ emotional intelligence (EQ). The purpose of this research was to disclose the contribution of the two variables toward the teachers’ work performance. To find out the answers, three hypotheses were formulated: 1) Work climate contributed toward the teacher’s performance; 2) the teachers’ emotional intelligence contributed toward the teacher’s performance; and 3) simultaneously, work climate and teachers’ emotional intelligence contributed toward the teacher’s performance.

The population of the research were all teacher’s of the elementary school under study totaling 319 teacher selected by means of stratified proportional random sampling technique. Data collection was carried out by using a questionnaire of Likert-scale model whose validity and reability were already examined. To test the hipotheses nos.1 and 2, the researcher used simple correlation and regression, while hipothesis no.3 was tested by multiple correlation and regression.

The results of data analyses show the followings: 1) Work climate contributes 19,9% toward teacher’s performance; 2) emotional intelligence contributes 22,2% toward teacher’s performance; and 3) simultaneously, the two independent variables workclimate and teachers’emotional intelligence conteibute 36,4% toward teacher’s work permormance. Based on research empirical evidences, it is then coccluded that the wo independent variables are potential predictors which mean that the teachers’ work performance at the Public Elementary School at Panti Subdistrict of Pasaman Regency can be increased by improving work climate of the school and the teachers’ emotional intelligence, yet not to ignore other variables which were not investigatet in the present study.

ABSTRAK

Ratnawati 2010, “*Kinerja Guru ditinjau dari Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman*”.

Tesis Program Pasca Sarjana. Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan sementara dilapangan, peneliti mengamati bahwa terkesan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman relative rendah sehingga di khawatirkan akan berpengaruh terhadap optimalisasi pencapaian tujuan institusi. Hal ini di duga disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional (EQ)

Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kontribusi Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman. Untuk mengetahui jawabannya, tiga hipotesis dirumuskan : 1) Iklim Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Guru, 2) Kecerdasan Emosional berkontribusi terhadap Kinerja Guru, 3) Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru.

Populasi penelitian adalah semua Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman sebanyak 319 orang dengan sampel 129 orang guru guru yang dipilih dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*.

Data dikumpulkan dengan menggunakan Kuisisioner Model Skala Liker yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Untuk menguji hipotesis nomor 1 dan 2 peneliti menggunakan teknik Korelasi dan Regresi sederhana, sedangkan hipotesis nomor 3 di uji dengan menggunakan teknik Korelasi dan Regresi berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa : 1) Iklim Kerja memberikan kontribusi sebesar 19,9% terhadap Kinerja Guru, 2) Kecerdasan Emosional memberikan 22,2% terhadap Kinerja Guru, dan 3) Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berkontribusi sebesar 36,4% terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional adalah dua faktor penting yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman. Dengan demikian disarankan kepada semua pihak terkait agar dapat memperhatikan dan meningkatkan faktor Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional dalam rangka meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman, namun tidak mengabaikan variabel lain yang tidak diselidiki dalam variabel ini.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Kinerja Guru Ditinjau Dari Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru SD Negeri Kec. Panti, Kab. Pasaman” adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan dari orang lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan menyebutkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini serta sangsi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Saya Yang Menyatakan

RATNAWATI
Nim. 10656

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt, karena atas berkat petunjuk dan hidayah Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini berjudul “ Kinerja Guru ditinjau dari Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman”. Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas segala bantuan yang diberikan, baik yang bersifat moril maupun materil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Pd sebagai pembimbing I dan Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd sebagai pembimbing II, yang dengan tulus meluangkan waktunya untuk melaksanakan bimbingan kepada penulis hingga selesainya tesis ini.
2. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur . M. A. Ed. D, Prof. Dr. Sayuti Sahara, M.S. AIFO dan Dr. Yahya, M. Pd sebagai dosen penguji tesis yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran dan kritikan serta arahan dalam rangka perbaikan penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Mukhaiyar sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta Prof. Dr. Gusril, M. Pd sebagai Asisten Direktur I, para dosen, bagian Tata Usaha serta karyawan perpustakaan yang telah memberikan pelayanan, dan kemudahan dalam penulisan tesis ini.
4. Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Pd selaku ketua program studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Yahya, M. Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman dan Yunizar Mansyur Kepala UPTD Pendidikan dan PLS Kecamatan Panti, yang

telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis dalam pengumpulan data penelitian.

6. Rekan-rekan mahasiswa pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memeberikan bantuan dan dorongan kepada Penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Teristimewa penulis dedikasikan tesis ini untuk yang mulia ayahanda Ramli, yang terkasih ibunda Mariana, suami tercinta Risman, S. Pd. I, serta sahabatku yang aku sayangi, ananda tersayang Nurrizki Hidayat dan Hidayatul Asra yang ikut membantu penulis untuk penyelesaian tesis ini dan penyelesaian studi Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Ahdika Sawiyya Putra, Zummiratin Najmi dan Muhammad Adib Alfarraz.

Akhirnya kepada Allahlah penulis berharap semoga bantuan dan partisipasi yang diberikan kepada penulis dapatlah menjadi amal ibadah. Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini banyak kekurangan, kritik dan saran yang sifatnya membangun diharapkan demi penyempurnaan tesis ini.

Padang, Februari 2010

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Guru.....	15
2. Iklim Kerja	24
3. Kecerdasan Emosional	33
B. Kerangka Pemikiran.....	42
C. Hipotesis.....	49

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	50
B. Populasi dan Sampel	50
C. Definisi Operasional	59
D. Pengembangan Instrumen	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	65
F. Teknik Analisis Data.....	66

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	70
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	75
1. Uji Normalitas Data	75
2. Uji Homogenitas	76
3. Uji Linearitas Garis Regresi.....	77
4. Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	78
C. Pengujian Hipotesis.....	79
1. Hipotesis Pertama	79
2. Hipotesis Kedua	82
3. Hipotesis Ketiga.....	84
D. Pembahasan.....	89

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	92
B. Implikasi.....	93
C. Saran.....	94

DAFTAR RUJUKAN	96
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	101
-------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran populasi pada masing-masing sekolah	51
2. Penyebaran populasi guru berdasarkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja	53
3. Hasil perhitungan sampel	56
4. Penyebaran anggota sampel penelitian	57
5. Kisi-kisi instrument penelitian	61
6. Rangkuman hasil analisis validitas instrumen	63
7. Rangkuman hasil analisis keandalan instrumen	64
8. Kategori tingkat capaian responden	66
9. Distribusi frekwensi skor variabel Kinerja Guru	71
10. Distribusi frekwensi skor variabel Iklim Kerja	72
11. Distribusi frekwensi skor variabel Kecerdasan Emosional	74
12. Rangkuman hasil uji normalitas	76
13. Rangkuman hasil uji homogenitas	77
14. Rangkuman uji linearitas	78
15. Rangkuman uji independensi antara variabel bebas	78
16. Rangkuman hasil analisis korelasi X_1 -Y	79
17. Uji keberartian regresi X_1 dengan X_2	80
18. Uji koefisien arah persamaan garis regresi X_1 dengan Y	81
19. Rangkuman hasil analisis korelasi X_2 -Y	82
20. Uji keberartian regresi X_2 dengan Y	83
21. Uji koefisien arah persamaan garis regresi X_2 dengan Y	83

22. Rangkuman hasil analisis korelasi ganda	85
23. Pengujian keberartian regresi X_1, X_2 dengan Y	86
24. Uji koefisien arah persamaan garis regresi X_1, X_2 , dengan Y	87
25. Kontribusi efektif dan kontribusi relatif variabel Iklim Kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	88
26. Rangkuman hasil analisis korelasi parsial	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang di duga mempengaruhi kinerja guru	6
2. Pola hubungan variabel terikat dengan variabel bebas	49
3. Histogram distribusi frekwensi skor kinerja guru	71
4. Histogram distribusi frekwensi skor Iklim Kerja.....	73
5. Histogram distribusi frekwensi skor Kecerdasan Emosional	74

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat permohonan izin penelitian	101
2. Instrumen Uji Coba	104
3. Rekapitulasi data pengujian cobaan instrument penelitian	124
4. Hasil Analisis Ujicoba Instrumen penelitian	138
5. Instrument Penelitian	138
6. Rekapitulasi Data Penelitian	147
7. Hasil pengujian persyaratan analisis	151
8. Deskripsi data penelitian	166
9. Hasil Pengujian Hipotesis	168

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya adalah upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu kualitas pendidikan tidak dapat diabaikan. Melalui pendidikan yang berkualitas diharapkan terciptanya sumber daya manusia yang berilmu pengetahuan dan mampu menguasai teknologi serta memiliki ketaqwaan yang tinggi terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini ditetapkan pada Bab II pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU SPN/2003:8) yakni:

“Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional tersebut, diperlukan peningkatan mutu pendidikan secara terpadu. Yaitu terpadunya seluruh komponen pendidikan yang ada di sekolah. Komponen pendidikan yang sangat menentukan di sekolah adalah kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai tenaga pendidik.

Peningkatan mutu pendidikan identik dengan peningkatan mutu guru. Guru dituntut mampu melaksanakan seluruh tugasnya sebagai tenaga pendidik. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 Bab I pasal 1 ayat 1, yakni: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Berdasarkan undang-undang guru di atas, guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, kemampuan sosial. Undang-undang guru dan dosen dan undang-undang republik Indonesia nomor 14 tahun 2005. Guru yang kompeten akan melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, dapat mengembangkan potensi peserta didik untuk meningkatkan kualitas proses dan mutu pembelajaran. Guru juga merupakan agen pembelajaran terhadap peserta didik, sehingga menjadikan peserta didik berakhlak mulia, berkepribadian, beriman dan bertaqwa kepada Allah Subhanahu Wata’ala.

Peran guru secara keseluruhan di sekolah menempati posisi utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pendidik, guru perlu mempunyai kemampuan membina dan mengembangkan potensi peserta didik untuk meningkatkan kualitas proses dan mutu pembelajaran. Abuddin Nata (2003:135) mengemukakan “Diperlukan empat kemampuan dasar bagi guru, yaitu: 1) merencanakan program pembelajaran, 2) melaksanakan dan memimpin proses pembelajaran, 3) menilai kemajuan proses pembelajaran, dan 4) menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan pembelajaran

dan informasi lainnya bagi penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran”. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru mempunyai *key person* dalam kelas. Guru yang memimpin dan mengurus kegiatan belajar para siswanya. Guru yang paling banyak berhubungan dengan para siswa dibandingkan dengan personal lainnya. Dalam masyarakat “Guru” dipandang sebagai orang yang harus “digugu dan ditiru” (dituruti atau ditiru), karena itu guru merupakan andil besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Oemar Hamalik (2000:33) menyatakan “peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing, untuk itu Guru merupakan faktor penentu keberhasilan peserta didik”. Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh mutu pendidikan. Pendidikan bermutu dan berkualitas menjadi dambaan seluruh masyarakat di negara ini, juga menjadi dambaan oleh masyarakat di Provinsi Sumatera Barat, khususnya di Kabupaten Pasaman. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan terlihat pada kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Guru yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan yang matang, melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, bisa mengevaluasi sesuai dengan teknik evaluasi serta dapat melakukan perbaikan dan pengayaan disebut guru yang berkinerja baik.

Adnan, S. Sukma (1996:20) menyatakan “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang diartikan sebagai kemampuan dan kemauan melakukan sesuatu pekerjaan”.

Steers, Richard. M (1980:34) menyatakan “Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan seseorang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Fremont Kart and Rozemwing (1982:21) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan proses kerja dari seseorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan”.

Hasil survey dan pengamatan penulis di lapangan terlihat kinerja guru kecamatan panti kabupaten pasaman rendah dalam proses pembelajaran. Rendahnya kinerja guru dalam proses pembelajaran, terlihat dari fenomena-fenomena berikut ini: 1) Guru belum memiliki kemampuan yang optimal dalam membuat (merencanakan) program pembelajaran secara mandiri, akibatnya perencanaan proses pembelajaran kurang maksimal, contohnya RPP dan Silabus yang dibuat belum sesuai dengan kriteria-kriteria atau aturan-aturan dalam pembuatan RPP dan Silabus itu sendiri. 2) Dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru sering memakai metode yang monoton (metode ceramah) disaat materi pembelajaran membutuhkan metode bervariasi, sehingga proses pembelajaran tidak kondusif. 3) Dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran guru kurang menggunakan teknik evaluasi dengan baik sehingga hasil dari proses pembelajaran kurang terukur. 4) Pelaksanaan remedial dan analisis setiap materi pembelajaran belum terprogram, sehingga sulit mengukur tingkat kemampuan anak dalam mencapai tujuan pembelajaran. Rendahnya kinerja guru ini juga diakibatkan oleh variabel X1 dan X2.

Uraian fenomena di atas menggambarkan bahwa kinerja guru rendah dalam melaksanakan proses pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan tentu akan

berdampak terhadap institusi maupun pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri.

Berdasarkan uraian fenomena di atas dan pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran serta banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penulis merasa perlu untuk mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut.

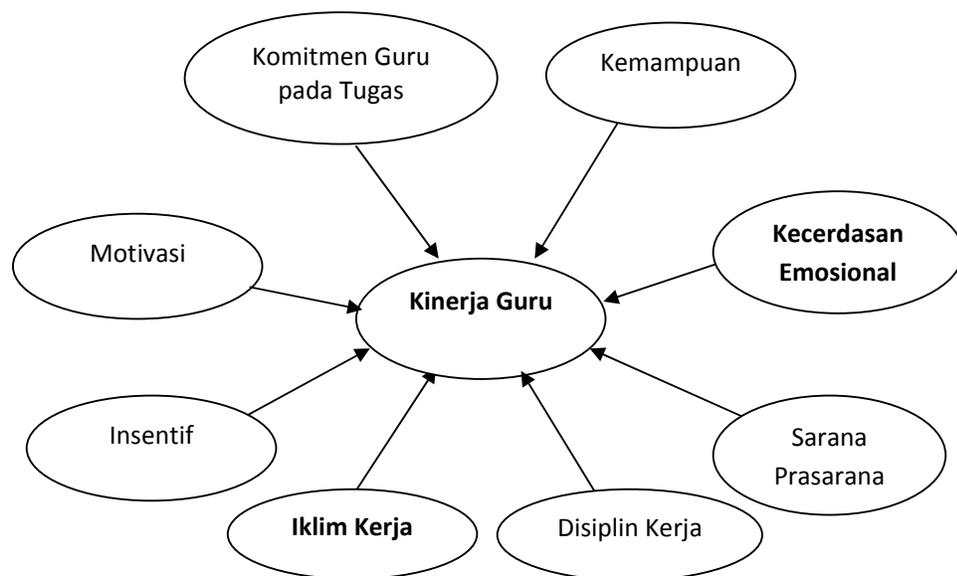
B. Identifikasi Masalah

Dari teori atau fenomena yang muncul atas dasar pengamatan peneliti. Berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Guru merupakan proses sentral dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Griffin Ricky & Moorhead (1986:23) menyatakan “*Performance* tergantung pada *motivation*, *ability* dan *environment*”. Secara matematis dapat ditulis fungsi keterkaitan variabel tersebut yaitu $P = f(m,a,e)$ dimana $P = performance$, $m = motivation$, $a = ability$ dan $e = environment$. Selanjutnya Timpe A. Dale (1993:31) yang diterjemahkan Musri (1997:59) menyatakan “Kinerja di bawah standar disebabkan beberapa faktor yaitu partisipasi yang aktif, insentif yang baik, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja”. Sedangkan Steers, Richard. M (1980:17) menyatakan “Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”. Panji, Anoraga (1992:32) mengemukakan “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang

diantaranya daya tarik pekerjaan, upah (insentif), keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan manajemen, lingkungan dan iklim kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan”.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di atas maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut: 1) motivasi, 2) komitmen guru pada tugas, 3) kemampuan, 4) kecerdasan emosional, 5) sarana prasarana, 6) disiplin kerja, 7) iklim kerja, dan 8) insentif.

Untuk lebih jelasnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:



Gambar. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi diduga mempengaruhi kinerja guru. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang menggerakkan dan mengarahkan aktivitasnya

untuk mencapai tujuan. George R. Terry (1990:130) “motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya”.

Dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa diikuti dengan kemauan yang keras dan kuat, hasilnya akan jauh dari apa yang diharapkan.

Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa masih ada guru yang motivasi kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan tapi belum begitu tampak pengaruhnya terhadap Kinerja Guru.

Komitmen guru pada tugas adalah janji seseorang pada dirinya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab. Ary, Ginanjar Agustiar (2001:91) menyatakan “Berjanji adalah sesuatu yang amat penting. Begitu pentingnya maka mendapat perhatian yang sangat serius dari Tuhan. Oleh karena itu, janganlah berjanji sekiranya tidak bisa menepati. Dari pengamatan penulis dilapangan komitmen belumlah begitu tampak pengaruhnya terhadap Kinerja Guru.

Kemampuan merupakan potensi diri yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Armaini (2009:10) menyatakan “Kemampuan mengajar guru merupakan kesanggupan dan kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Fenomena dilapangan menunjukkan kemampuan belum begitu nampak pengaruhnya terhadap Kinerja Guru.

Kecerdasan emosional diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, kecerdasan emosional pada dasarnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri serta mampu memahami dan mengelola emosi orang lain. Guru yang memiliki kecerdasan emosional akan memiliki kemampuan dalam memahami, mengendalikan dan menempatkan emosinya pada posisi yang tepat dalam keadaan apapun serta mampu pula untuk memahami dan mengelola emosi orang lain sehingga emosi tersebut tidak bersifat negatif. Guru yang mempunyai kecerdasan emosional, dalam kesehariannya tidak ditemui marah yang tidak terkendali, baik terhadap peserta didik, sesama guru maupun pada atasannya. Abuddin Nata (2003:48) mengemukakan “Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dan kecakapan manusia dalam memanfaatkan potensi psikologinya mengatur waktu, berkomunikasi, beradaptasi, kerja sama, persuasi dan keterikatan dengan moral”.

Guru yang mempunyai Kecerdasan Emosional yang terkendali akan bekinerja tinggi. Segala tugas yang diembankan kepadanya akan dikerjakan dengan baik, penuh kesabaran tanpa mengeluh sedikitpun, ikhlas semata-mata karena Allah. Baik itu tugas keseharian disekolah maupun tugas-tugas lainnya diluar sekolah selaku seorang guru. Namun dalam kenyataannya dilapangan masih banyak guru yang belum mempunyai kecerdasan emosional dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja rendah. Hal ini perlu pembinaan.

Sarana prasarana mencakup peralatan dan fasilitas yang tersedia untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak

langsung, fasilitas yang memadai juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru. Kelengkapan fasilitas akan meringankan beban seseorang dalam bekerja, semangat dan gairah mengajar akan timbul karena telah dilengkapi dengan sarana prasarana yang dibutuhkan. Kinerja guru akan meningkat, akhirnya apa yang diharapkan akan tercapai yaitu meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Tujuan Pendidikan Nasional).

Fenomena yang ditemukan dilapangan, tentang sarana prasarana masih mengharapakan peningkatan seperti ruang kelas belajar yang kurang, perlu penambahan, bangku yang tidak cukup dibanding dengan jumlah anak yang sangat besar, penerangan yang belum memadai, media yang belum ada sehingga guru lebih banyak berceramah untuk menjelaskan materi-materi pelajaran kepada anak, dan banyak lagi sarana prasarana yang masih kurang demi kelancaran proses belajar mengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan akhirnya semua permasalahan di atas bermuara kepada kinerja guru rendah.

Disiplin kerja merupakan bagian dari perilaku setiap individu dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya. Diharjo(1983:87) dalam yon afrizal (2009) menyatakan “Disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan hati unyuk mematuhi semua ketentuan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu dalam menjalankan atau melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah

diamanatkan bagi setiap personil itu sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Apabila pada suatu sekolah disiplin kerja tidak ditegakkan dengan baik, maka personil sekolah akan menjalankan tugasnya menurut kemauannya sendiri akibatnya semangat untuk maju tidak akan tercipta, ini berarti kinerjanya menurun. Begitu juga sebaliknya kalau semua personil sekolah sudah melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mempunyai kesadaran yang tinggi, bersedia melaksanakan semua peraturan maka kinerja guru akan meningkat. Inilah yang diharapkan kepada seorang guru sehingga kinerjanya meningkat. Kenyataan dilapangan dibutuhkan aturan-aturan yang khusus bagi pelaksanaan disiplin kerja.

Iklim kerja juga ikut mempengaruhi kinerja guru. Iklim kerja yang kondusif akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan tenteram. Glimer dalam Guspriadi (2006:38) menyatakan bahwa “Iklim kerja adalah suasana kerja yang ada dalam organisasi”. Sutisna, Oteng (1983:129) mengemukakan “Suasana kerja dalam organisasi akan sangat berpengaruh pada produktivitas individu dalam organisasi yang bersangkutan”. Apabila suasana kerja baik iklim kerja kondusif, akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, maka guru akan bekerja lebih baik sehingga kinerja guru meningkat. Fenomena dilapangan menunjukkan, guru meninggalkan tugasnya sebelum jam efektif yang telah ditentukan, untuk itu perlu perhatian pembinaan yang serius.

Insentif lebih mendorong kinerja guru. Pemberian insentif pada guru merupakan suatu imbalan yang diberikan terhadap kerja yang telah dilakukan.

Gery Dessler (1997:41) menyatakan “Pemberian uang insentif merupakan suatu imbalan keuangan yang dibayarkan kepada guru melebihi standar yang ditetapkan berdasarkan prestasinya”.

Fenomena dilapangan menunjukkan insentif yang diberikan kepada guru untuk menunjang kinerjanya perlu adanya penambahan untuk meningkatkan proses pembelajaran, sehingga tujuan pendidikan tercapai.

Dari uraian di atas, faktor yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah faktor Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun melihat fenomena di lapangan, peneliti hanya meneliti dua faktor yang diduga lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru yaitu iklim kerja dan kecerdasan emosional. Dengan demikian penelitian ini ingin mengungkapkan kontribusi iklim kerja dan kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman. Pemilihan kedua faktor tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa iklim kerja dan kecerdasan emosional merupakan dua faktor yang tampak bermasalah dilapangan dan berkontribusi cukup dominan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman. Sesuai dengan apa yang dikatakan Sutisna, Oteng (1983:129) mengemukakan “Suasana kerja dalam organisasi akan sangat berpengaruh pada produktivitas individu dalam organisasi yang

bersangkutan”. Apabila suasana kerja baik iklim kerja kondusif, akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, maka guru akan bekerja lebih baik sehingga kinerja guru meningkat. Fenomena dilapangan menunjukkan, guru ingin cepat pulang sebelum jadwal pulang menurut jadwal pulang yang sudah ditetapkan. Kemudian Goleman dalam Indra Wijaya (2000:63) menyatakan “Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan secara psikologi bahwa IQ hanya menyumbang 20%, sedangkan 80% sisanya dari faktor lain termasuk apa yang dinamakan Kecerdasan Emosional”.

Melihat pentingnya Iklim Kerja dan Kecerdasan Emosional dalam usaha peningkatan kinerja guru SD negeri kecamatan, Kabupaten Pasaman, maka perlu perhatian yang lebih serius terhadap usaha membangun iklim kerja yang kondusif dan kecerdasan emosional yang terkendali.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman?
2. Apakah kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman?
3. Apakah iklim kerja dan kecerdasan emosional bersama sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman
2. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman.
3. Kontribusi iklim kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Para guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman dalam upaya meningkatkan kinerjanya melalui iklim kerja dan kecerdasan emosional.
2. Kepala sekolah dalam upaya membutuhkan kebijakan yang terkait dengan usaha peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman.
3. Kepala UPTD Pendidikan Tk/SD dan PLS Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman, dalam membentuk kebijakan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru.

5. Peneliti sendiri, menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang hal-hal yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.
6. Peneliti lain, sebagai salah satu acuan dalam melanjutkan penelitian untuk mengetahui lebih mendalam tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran peserta didik.